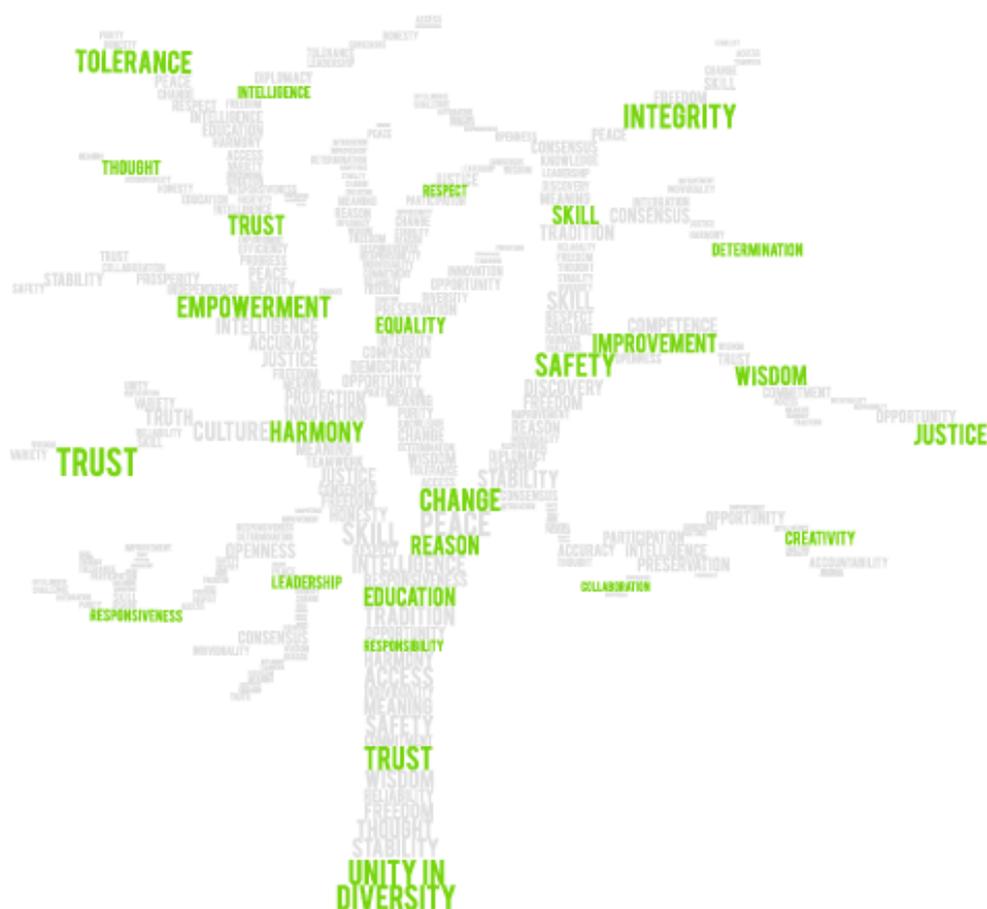


WE VALUE.ORG

INDICADORES BASADOS EN VALORES – LA HERRAMIENTA

Octubre 2010



Project Funding



RTD Partners



University of Brighton



Univerzita Karlova v Praze
Charles University in Prague

CSO Partners



ARC
ALLIANCE OF RELIGIONS AND CONSERVATION
launched in 1993 by HRH The Prince Philip, Duke of Edinburgh, XC, KT



INDICADORES BASADOS EN VALORES – LA HERRAMIENTA

Para ser usado en conjunto con la Guía de los Indicadores en Valores

Forma A: Lista de indicadores	2
Forma B: Personalización de Indicadores e Identificación de Mediciones	9
Forma C: Resumen de la forma para medir los indicadores	10
Forma D1: Usando sus resultados para evaluar los indicadores pre-definidos	11
Forma D2: Usando sus resultados para clarificar los valores de su organización.	12
Forma E: Sacando conclusiones sobre valores	13
Forma F: Retroalimentación	14

Forma A: Lista de Indicadores

Como individuo o grupo, use esta forma para marcar todos los indicadores que usted piense son relevantes para su organización o proyecto, marcando una X o * en la casilla derecha. Haga esta escogencia teniendo en mente cuales indicadores se relacionan con algo que es importante para el éxito de su organización o proyecto, no pensando en la situación actual (qué tiene ahora y qué les falta en este momento), o acerca de cómo se medirán los indicadores.

En esta etapa, **NO CAMBIE LA REDACCIÓN DE LOS INDICADORES**, habrá otras oportunidades para hacer esto. Note que la palabra “entidad” se usa como un concepto que enmarca tanto proyectos como equipos, organizaciones, grupos o una compañía.

Posiblemente deba imprimir esta fórmula para compartir con otros.

Código	Indicador	Marque si es relevante
1	Todos tienen su puesto en el equipo	
2	Todos conocen cuales son sus responsabilidades dentro del equipo	
3	Todos se sienten responsables por su parte del trabajo	
4	Todos conocen cual es el objetivo final de su trabajo, así como el de toda la organización	
5	Las personas se sienten alentadas a cumplir con sus responsabilidades	
6	Las personas sienten que se les da autonomía y confianza para cumplir con sus responsabilidades	
7	Las personas sienten que cuentan con el respaldo necesario para cumplir con sus responsabilidades	
8	El ambiente de trabajo es propicio para que las personas puedan cumplir con sus responsabilidades en sus familias y relaciones personales	
9	El ambiente de trabajo es propicio para que las personas puedan actuar con cuidado en sus familias o relaciones personales	
10	Las personas cumplen con sus compromisos	
11	Se confía en que los socios cumplirán con sus compromisos sin la necesidad de contar con acuerdos formales	
12	Las personas sienten que se confía en que ellas cumplirán con sus compromisos	
13	Se revisan las metas entre las partes comprometidas para determinar lo que se logró y lo que no se logró.	
14	Los procesos de toma de decisiones son éticos	
15	Los procesos de toma de decisiones son democráticos	
16	Los procesos de toma de decisiones aseguran igualdad de representación	
17	La toma de decisiones tiene en cuenta las necesidades sociales, económicas y ambientales de las generaciones futuras	
18	Las personas participan activamente para lograr los objetivos de la organización	
19	Las personas participan activamente en las tomas de decisiones sobre cuestiones que afectan sus vidas	
20	Las personas participan activamente en el desarrollo del código de ética de la organización	
21	Las personas participan activamente en el desarrollo de procedimientos para tratar conductas poco éticas	

22	Las personas sienten que existe una comunicación transparente	
23	La organización es transparente en cuanto a los procesos de toma de decisiones	
24	La organización es transparente en cuanto a las consecuencias de la toma de decisiones	
25	Las personas sienten que existe un flujo apropiado de información	
26	La organización comparte abiertamente información con las personas	
27	Monitoreo periódico sobre el tratamiento que reciben las personas	
28	Se toman medidas de manera consciente para mejorar el trato que las personas reciben	
29	Los equipos incluyen a miembros con diferentes características (Ej. género, cultura, edad y otros aspectos de diferencia individual, como la personalidad)	
30	Se escuchan e incorporan diferentes puntos de vista	
31	Las personas sienten que se valoran los diferentes enfoques	
32	Se da flexibilidad a los socios de confianza para que realicen tareas de manera diferente dentro de la estructura establecida	
33	Los procesos de enseñanza tienen en cuenta distintos estilos de enseñanza	
34	Las personas sienten que su identidad y enfoque individuales se respetan	
35	Las personas sienten que se les reconoce su valor	
36	Las mujeres se sienten valoradas	
37	Las mujeres sienten que tienen el mismo acceso a la información	
38	Las mujeres sienten que se les da igualdad de oportunidades para participar en los procesos de toma de decisiones	
39	Las personas tienen amor propio	
40	Las personas son inclusivas (se habla con todos y nadie queda excluido)	
41	Las personas respetan las diferencias de los demás	
42	Las personas aprecian las diferencias de los demás	
43	Las personas encuentran maneras de comprender las diferencias de los demás	
44	La organización actúa de manera imparcial y no discriminatoria (no hay discriminación de nacionalidad, origen étnico, color, género, orientación sexual, credo ni religión)	
45	Las personas aprenden libremente en conjunto, sin importar su nacionalidad, origen étnico, color, género, orientación sexual, credo o religión	
46	Las personas comparten información libremente, sin importar su nacionalidad, origen étnico, color, género, orientación sexual, credo o religión	
47	Las personas comparten sus habilidades y destrezas libremente con los demás, independientemente de la nacionalidad, origen étnico, color, género, orientación sexual, credo o religión	
48	Se reconocen y valoran las diferencias de opinión a través del diálogo	
49	Los conflictos se resuelven a través del diálogo	
50	Existe diálogo abierto entre los socios de proyectos	
51	Las personas pueden supeditar sus propios puntos de vista durante el diálogo y escuchar las opiniones de los demás	
52	La resolución de conflictos lleva al aprendizaje y crecimiento	
53	Las personas expresan sus opiniones	
54	Las personas sienten que tienen igualdad de oportunidades para expresar sus opiniones	

55	Se toman medidas de manera consciente para darle a todos igualdad de oportunidades para expresar sus opiniones	
56	Las personas se sienten alentadas a expresar sus opiniones	
57	Se toman medidas de manera consciente para alentar a las personas a que expresen sus opiniones	
58	Las personas sienten que sus opiniones son respetadas	
59	Las personas sienten que se respetan las opiniones de todos	
60	Las personas se dan cuenta de cómo sus actuales conocimientos, habilidades, recursos y/o tradiciones pueden colaborar con un proyecto o con toda la organización	
61	Las personas se sienten alentadas a aportar sus actuales conocimientos, habilidades, redes, recursos y/o tradiciones a un proyecto o toda la organización	
62	Se toman medidas de manera consciente para alentar a las personas a que aporten sus actuales conocimientos, habilidades, redes, recursos y/o tradiciones a un proyecto o a toda la organización	
63	Las personas sienten que sus conocimientos, habilidades, redes, recursos y/o tradiciones ya han colaborado con los resultados del proyecto o la organización	
64	Las personas sienten que se reconocen sus aportes a la organización	
65	La organización respeta y reconoce los aportes de los demás a su trabajo y da crédito por los resultados a aquellas personas que colaboraron	
66	Las personas sienten que se les alienta a explorar sus propias ideas y/o reflexionar sobre su propia individualidad	
67	Las personas aprovechan la oportunidad de explorar sus propias ideas y/o reflexionar sobre su propia individualidad	
68	Las personas sienten que se les ha dado la oportunidad de explorar su propia sabiduría, tradiciones, y valores, en lugar de imponerles algo	
69	Las personas se sienten alentadas a desarrollar sus propias visiones y objetivos respecto de proyectos y/o en cuanto a toda la organización	
70	Las personas aprovechan la oportunidad de desarrollar sus propias visiones y objetivos para los proyectos y/o para la organización	
71	Las personas se sienten alentadas a desarrollar programas, identificar problemas y brindar soluciones por ellas mismas	
72	Las personas aprovechan la oportunidad de desarrollar programas, identificar problemas y brindar soluciones por ellas mismas	
73	Las personas investigan lo que es bueno y apropiado para ellas, en lugar de adoptar las opiniones de los demás	
74	Las actividades o los eventos de la organización tienen un efecto motivador en los participantes	
75	Las actividades o los eventos de la organización conectan a los participantes emocionalmente con la comunidad de vida	
76	Las personas se sienten alentadas a alcanzar su potencial	
77	Las personas sienten que se satisfacen sus necesidades personales de desarrollo en el lugar de trabajo	
78	Las personas sienten que se les brinda oportunidades de crecimiento personal	
79	La organización tiene una cultura de educación	
80	Las personas tienen una actitud de aprendizaje en pos de su desarrollo	
81	Las personas reflexionan de manera crítica sobre lo que es necesario aprender	
82	Las personas no temen cometer errores	
83	Los errores se entienden como oportunidades de aprendizaje y de mejora	

84	Las personas sienten que el ambiente de trabajo es agradable y armonioso	
85	Se observa que las personas son respetuosas en sus interacciones con los demás	
86	Las personas se tratan entre sí con amabilidad	
87	El diálogo entre las personas es cortés	
88	Las personas presentan a los demás ideas con respeto, humildad y paciencia	
89	Se percibe que las personas son dignas de confianza	
90	Se percibe que las personas son sinceras	
91	Se percibe que las personas son honestas	
92	Se percibe que las personas son transparentes	
93	Se percibe que las personas actúan con integridad en sus interacciones con los demás	
94	Las personas no hablan mal de los demás dentro de la organización	
95	Las personas sienten que crean algo mejor y más grande en grupo que en forma individual	
96	Las personas sienten que pueden participar en la visión y actividades de la organización o proyecto sin comprometer sus creencias ni valores personales	
97	Existen normas de grupo	
98	Las personas respetan las normas de grupo	
99	La conducta de las personas es consistente con su palabra	
100	Las personas se esfuerzan por tomar conciencia de su sistema de valores	
101	Las personas pueden identificar valores éticos aplicables en un contexto determinado	
102	Las personas se esfuerzan por poner en práctica sus valores personales	
103	Las acciones de las personas son consistentes y están en armonía con los principios fundamentales que promueve la organización	
104	Las personas se esfuerzan por alinear sus vidas con los valores de la organización	
105	Los líderes actúan como representantes vivientes de los principios que defienden	
106	Las personas se sienten inspiradas por la forma en que los líderes viven sus principios	
107	Como consecuencia de los mensajes o actividades de la organización, las personas comienzan iniciativas personales con metas similares	
108	Como consecuencia de los mensajes o actividades de la organización, los estilos de vida personales incluyen conductas más pro ambientalistas	
109	Como consecuencia de los mensajes o actividades de la organización, las personas establecen nuevas organizaciones o grupos	
110	Las personas han demostrado la capacidad de reproducir un proyecto o estrategia en otras comunidades u organizaciones	
111	Las personas invierten su tiempo y recursos en actividades que benefician al medio ambiente o la sociedad	
112	La organización busca brindar a las personas oportunidades educativas que las empodere para contribuir activamente con el desarrollo sostenible	
113	Las personas saben del poder que tienen para efectuar cambios	
114	La organización permite que los grupos locales con interés en su trabajo aporten sus ideas o se conviertan en asociados de un proyecto	

115	Los asociados confían en que todos comparten un compromiso y el deseo de colaborar en una visión similar	
116	Las organizaciones están dispuestas a trabajar en conjunto porque se respetan mutuamente	
117	Las personas son productivas	
118	Las personas son creativas	
119	Se brinda apoyo a las decisiones tomadas en la organización	
120	Las personas sienten que se las trata con equidad e imparcialidad	
121	Los procesos de reclutamiento se realizan de manera tal que son percibidos como justos por todos los candidatos	
122	Las políticas de remuneraciones/pagos se perciben como justas por todos los involucrados	
123	Las políticas de administración de recursos humanos se perciben como justas por todos los involucrados	
124	Se trata a las personas con equidad e imparcialidad	
125	Existen canales confidenciales y sin prejuicios para la búsqueda de la verdad, para que las personas/los equipos que buscan asesoramiento en la aplicación de ética, puedan denunciar violaciones a la ética	
126	Las personas confían en los canales que existen para personas/equipos que buscan asesoramiento en la aplicación de ética, hagan denuncias o análisis de violaciones a la ética	
127	Se miden los objetivos de desempeño	
128	Se comunican interna o externamente los objetivos de desempeño	
129	Se evalúa la integridad financiera	
130	Se informa interna o externamente la integridad financiera	
131	Se mide la eficiencia del uso de recursos	
132	Se comunica interna o externamente la eficiencia del uso de recursos	
133	Las personas respetan la naturaleza	
134	Se toman medidas de manera consciente en pos de mayor respeto por la naturaleza	
135	Las personas entienden la complejidad de los sistemas naturales	
136	Se toman medidas de manera consciente para colaborar con una mejor comprensión sobre cómo la naturaleza se organiza en sistemas y ciclos	
137	Se toman medidas de manera consciente para colaborar con una mejor valorización del mundo natural como una fuente de realización personal	
138	Se celebra el medio ambiente y la comunidad de la vida	
139	La organización está consciente de las interconexiones entre el medio ambiente y sus esfera de actividad	
140	Las personas conocen la conexión entre su religión y el medio ambiente	
141	La organización actúa para reducir su impacto ambiental o remediar su aporte a los problemas ambientales	
142	La organización está consciente de su impacto ambiental o su aporte a los problemas ambientales	
143	La organización redujo con éxito su impacto ambiental o corrigió su aporte a los problemas ambientales	
144	La organización se esfuerza por tener un efecto positivo en el ambiente natural	
145	La organización reconoce su rol de protector del ambiente natural	

146	La organización actúa para proteger el medio ambiente, sin esperar que el gobierno u otros actúen primero	
147	La organización está abierta al diálogo sobre medios alternativos de producción que tengan un impacto negativo menor, que no tengan impacto o que tengan un impacto positivo en el medio ambiente	
148	La organización implementa una política de compra de productos ambientalmente sostenibles, por ejemplo papel reciclado, incluso cuando existen alternativas más económicas	
149	La organización implementa una política para procurar que parte o toda su energía provenga de fuentes renovables	
150	La organización implementa una política de reducción de emisiones de carbono	
151	La organización implementa una política de administración sostenible de residuos por ejemplo reciclaje o reducción de residuos	
152	Cantidad de actividades/proyectos hacia metas de sustentabilidad ambiental	
153	Cantidad de actividades/proyectos para aumentar la toma de conciencia sobre la sustentabilidad ambiental	
154	Calidad del proceso de actividades o proyectos que buscan lograr o promover la sustentabilidad ambiental	
155	Se toman medidas de manera consciente para compartir con los demás la forma de proteger y restaurar el ambiente natural	
156	La educación en la organización se lleva a cabo para aumentar la toma de conciencia y las capacidades para que la organización actúe de acuerdo con los principios de sustentabilidad ambiental	
157	La organización busca activamente trabajar con otros que le ayudarán a aumentar su capacidad de mejorar el medio ambiente	
158	Se crean compromisos a largo plazo para proteger el medio ambiente	
159	Se mantienen los compromisos a largo plazo para proteger el medio ambiente	
160	La organización contribuye positivamente con la sociedad trabajando para abordar problemas sociales o cuestiones mundiales	
161	La organización implementa una política de inversión en forma ética	
162	Cantidad de actividades/proyectos en pos de abordar los aspectos sociales de la sustentabilidad	
163	Cantidad de actividades/proyectos para aumentar la toma de conciencia sobre los aspectos sociales de la sustentabilidad	
164	Calidad del proceso de actividades o proyectos que buscan lograr o promover aspectos sociales de la sustentabilidad	
165	Las actividades o los eventos de la organización crean un entorno seguro para las personas	
166	Se considera al trabajo como una forma de servicio	

Forma C: Resumen de la forma para medir los indicadores

Copie y pegue todos los indicadores que usted seleccionó para medir (de la Forma B) en las siguientes casillas. Use todo el espacio que necesite. Puede insertar más filas si decidió medir más de 5 indicadores, o podría poner cada indicador en una página separa, especialmente si mide cada uno en forma separada, como lo recomendamos.

Al mismo tiempo que decide cuáles métodos de medición usar, diseñe las herramientas evaluativos, es decir, si decide usar el método de entrevista, aproveche para ir diseñando las preguntas que va a realizar. Colecte los datos y piense sobre su significado, use esta tabla para ir monitoreando los resultados y conclusiones. Puede imprimir esta forma y compartirla con otros.

Código	Descripción del Indicador	Método(s) de medición	Preguntas específicas a preguntar, comportamientos observados, etc.	Resultados	Conclusiones (qué aprendió de los resultados? Que puede decir sobre el indicador propuesto?)

Forma D1: Usando sus resultados para evaluar los indicadores pre-definidos

Nota: Complete esta forma SOLAMENTE si su “entidad” (organización o proyecto, etc) cuenta con valores bien definidos antes de hacer esta evaluación, por ejemplo, valores específicos que se encuentren enlistados en la misión o en el website, o si se ha logrado un consenso sobre los valores de la entidad durante la preparación de esta evaluación. Si usted no ha discutido los Valores con la entidad que usted pertenece y pretende evaluar, o si no se ha alcanzado un consenso sobre los valores de esta entidad, mejor use la Forma D2.

Escriba los Valores de su “entidad” en este cuadro:

OUR VALUES:

Ahora copie y pegue los indicadores de la Forma C en la tabla siguiente. Use todo el espacio que necesite. Puede insertar más filas de ser necesario. Habiendo medido los indicadores, ¿podría relacionarlos con algunos de los valores de la lista anterior? (Puede hablar más de un valor para cada indicador). ¿Existen otros Valores que se le ocurran cuando ve los indicadores, que no están incluidos en la misión original de su “entidad”? Escríbalos en la siguiente lista.

Codigo	Descripción del Indicador	Valores en la lista que se relacionan con este indicador	Otros valores que se relacionen con este indicador

Forma D2: Usando sus resultados para clarificar los valores de su organización.

Nota: Complete esta forma SÓLO si no ha discutido anteriormente los valores de su “entidad” (organización, proyecto, etc), o si no hay un consenso sobre los valores de su “entidad”. Si su “entidad” ya cuenta con Valores bien definidos antes de esta evaluación, p.ej. valores específicos presentes en la misión o website, o si recientemente ha alcanzado un consenso sobre cuáles son estos valores, entonces mejor utilice la Forma D1.

Reflexione individualmente o en grupo sobre los indicadores seleccionados para medir y escriba en el siguiente cuadro cualquier tema y/o valores que tengan en común estos indicadores:

--

Ahora copie y pegue los indicadores de la Forma C en la tabla siguiente. Use todo el espacio que necesite. Puede insertar más filas de ser necesario. ¿A cuáles temas o valores de la lista anterior se relacionan cada uno de los indicadores? (Puede haber más de uno para cada indicador). ¿Hay algunos otros valores que se le vengan a la mente cuando revisa estos indicadores?. Escríbalos en la siguiente lista.

Codigo	Descripción del Indicador	Valores de la lista a los cuales se relaciona este indicador	Otros Valores a los que este indicador se relaciona

Form E: Sacando conclusiones sobre valores

Copie y pegue en esta table los Valores y los Indicadores de la Forma D1 o D2, respectivamente, y las conclusiones de la Forma C. Use todo el espacio que necesite. Puede insertar más filas si tiene más valores o más indicadores para un valor específico.

Valor	Indicadores Relevantes		Conclusiones (qué nos dicen nuestros resultados sobre estos indicadores)
	Código	Indicador	

¿Le dice la información anterior algo útil sobre Valores, y cosas relacionadas a valores, en su entidad, sea algo bueno o malo? Escriba algo al respecto en el siguiente cuadro.

--

Forma F: Retroalimentación

El equipo de “WeValue” le encantaría conocer sobre los resultados obtenidos y si estos indicadores basados en valores han sido de alguna utilidad para su entidad. Por favor envíe una copia de su Herramienta completa o todas la información que desee compartir a la siguiente dirección: sdecu@brighton.ac.uk.

Aún si prefiere no mostrar sus resultados concretos, agradeceríamos recibir las Formas A-B y F.

Si usted ha llenado las formas a mano y prefiere enviar una fotocopia, puede hacerlo enviándolas por correo a la siguiente dirección:
Sustainable Development Coordination Unit, Cockcroft Building, Lewes Road,
Moulsecoomb, Brighton BN2 4GH, UK.

1. En general, ¿en qué medida participó (como individuo) en la escogencia de los indicadores y el aprendizaje de los resultados?

Mucho / Bastante/ Solo un poco / Nada

2. ¿Quién más participó (individuos y/o grupos)? Por favor enliste todos los que recuerde

3. ¿Puede decir algo sobre *como* participaron ellos, a qué nivel?

4. ¿Siente usted que se consiguió el objetivo de medir algo útil sobre Valores?

Si, totalmente / Si, parcialmente / No, no mucho/ No del todo / No sé

5. ¿Qué tan factible es que usted mida alguno de estos indicadores de nuevo en el futuro?

Muy probable / Probable / No muy probably / Muy improbable

6. ¿En qué maneras esperaba usted que el proceso de We Value fuera útil para su organización antes de hacer el ejercicio? ¿En qué maneras fue la experiencia útil, si lo fue del todo? Por favor marque todas las respuestas que apliquen.

	Yo esperaba que el ejercicio con WeValue fuera útil en esto	Nuestra entidad encontró que esto fue realmente útil
Clarificando los valores de su organización		
Incrementando el compromiso de las personas hacia los valores		
Ayudándonos a entender las fortalezas y debilidades generales de nuestra "entidad" (organización, grupo, compañía)		
Ayudando a los líderes a entender las fortalezas y debilidades de las personas		
Concientizando a las personas sobre sus debilidades y fortalezas individuales		
Dándonos ideas sobre qué tanto debemos mejorar nuestras actividades, productos o servicios		
Dándonos ideas sobre nuevas actividades, productos o servicios		
Fortaleciendo las relaciones dentro del equipo (s) o la entidad como un todo.		
Mejorando la comunicación dentro del equipo (s) o la entidad como un todo		
Mejorando los procesos de toma de decisiones		
Resolviendo problemas o enfrentando retos		
Ayudándonos a priorizar actividades		
Ayudándonos a entender los impactos de nuestro trabajo		

Ayudándonos a reportar a nuestros donantes sobre el impacto de nuestro trabajo.		
Cambiando la forma en que las actividades de monitoreo y evaluación se realizan en nuestra "entidad"		
Ayudándonos a escribir propuestas de financiamiento		
Ayudándonos a comunicar nuestro mensaje al público		
Ayudándonos a atraer o reclutar nuevas personas (miembros, consumidores, etc)		
Reflexionando sobre cómo los valores se traduce (o no) en acciones		
Fortaleciendo las relaciones entre la entidad y sus beneficiarios, clientes, público meta, etc		
Otros:		

7. ¿Percibe usted o su entidad algunos beneficios al usar WeValue? ¿Por qué cree que cualquier otro grupo debería usar esta herramienta? Por favor comente brevemente

8. ¿Tiene algún otro comentario sobre la Herramienta de We Value, por ejemplo su diseño, facilidad de uso, contenido, o qué le gustaría que se incluyera en el futuro?